फरीदाबाद
मजदूर समाचार
मजदूरों के अनुभवों व विचारों के आदान-प्रदान के जरियों में एक जरिया

नई सीरीज नम्बर 118 अप्रैल 1998

हकीकत का खाका

फैक्ट्री किसकी ?

हर क्षेत्र में आज पैसों के जुगाड़ के लिये कर्ज की भूमिका बढ़ती जा रही है। कम्पनियों में लगे पैसों में तो 80 से 90 प्रतिशत तक पैसे कर्ज के होते हैं। जमीन, बिल्डिंग, मशीनरी, कच्चा व तैयार माल गिरवी रहते हैं। बैंक, बीमा, पेन्शन फन्ड, म्युचुअल फन्ड तथा अन्य वित्तीय संस्थायें कर्ज के मुख्य स्रोत हैं।

कम्पनी में लगे दस-बीस परसैन्ट पैसों का जुगाड़ शेयरों के जरिये होता है। शेयर होल्डरों में भी प्रमुख हैं बैंक, बीमा, म्युचुअल फन्ड जो कि पचास-साठ प्रतिशत तक के शेयरों पर काबिज होते हैं। बाकी के शेयर हजारों फुटकर शेयर होल्डरों के अलावा कुछ कम्पनियों के हाथों में होते हैं।

कम्पनी की मैंनेजमेन्ट

कम्पनी के शीर्ष पर है बोर्ड ऑफ डायरेक्टर्स। इस टॉप मैनेजमेन्ट में दस-बीस डायरेक्टर होते हैं। कर्ज देने वाली संस्थाओं के नुमाइन्दे, शेयर होल्डर संस्थाओं के नुमाइन्दे, कम्पनियों के नुमाइन्दे, बड़े-बड़े रिटायर्ड सिविल-मिलिट्री-कम्पनी अधिकारी, नामी-गिरामी वकील तथा जानी-मानी हस्तियाँ बोर्ड ऑफ डायरेक्टर्स में होते हैं। मैनेजिंग डायरेक्टर धुरी होता-होती है बोर्ड ऑफ डायरेक्टर्स की। कम्पनी में मैनेजिंग डायरेक्टर के कुछ पैसे लगे भी होते हैं तो वह कुल पैसों के एक प्रतिशत से भी कम होते हैं।

बोर्ड ऑफ डायरेक्टर्स वाली टॉप मैनेजमेन्ट और जनरल मैनेजर वाली फैक्ट्री मैनेजमेन्ट के बीच की कड़ी है मैनेजिंग डायरेक्टर।

इस प्रकार बोर्ड ऑफ डायरेक्टर्स-मैनेजिंग डायरेक्टर-जनरल मैनेजर-मैनेजर-सुपरवाइजर कम्पनी की मैनेजमेन्ट का सीढीनुमा ढाँचा है।

उत्पादन में हिस्सा-पत्ती

● एक नम्बर में

टैक्सों के रूप में सरकारें उत्पादन का आधे से ज्यादा हिस्सा ले लेती हैं। मुख्य टैक्स हैं : एक्साइज ड्युटी, कस्टम्स ड्युटी, सेल्स टैक्स, कारपोरेट टैक्स। और फिर, पानी पर टैक्स, बिजली पर टैक्स, टेलीफोन टैक्स, सम्पत्ति कर, चुँगी कर, रोड़ टैक्स आदि-आदि-आदि कदम-दर-कदम टैक्स ही टैक्स हैं।

कम्पनी द्वारा लिये कर्ज पर ब्याज के रूप में उत्पादन का दस-पन्द्रह प्रतिशत हिस्सा बैठता है।

उत्पादन का चार-पाँच परसैन्ट शेयर होल्डरों को डिविडेन्ड के रूप में जाता है।

उत्पादन का एक उल्लेखनीय हिस्सा (दस प्रतिशत के करीब) उत्पादन की बिक्री के लिये एडवर्टाइजमेन्ट, मार्केटिंग और ट्रेडर मार्जिन में खप जाता है।

मैनेजमेन्ट के ताम-झाम तथा मैनेजमेन्ट के लोगों के वेतन-भत्तों पर उत्पादन का दस परसैन्ट हिस्सा खर्च होता है।

कम्पनी को बढाने के लिये उत्पादन का दो-तीन प्रतिशत हिस्सा प्रयुक्त होता है।

● दो नम्बर में

बड़े सौदों में मोटी कट-कमीशन बोर्ड ऑफ डायरेक्टर्स, खास करके मैनेजिंग डायरेक्टर, के खातों में जाती हैं।

जनरल मैनेजर के स्तर पर लाखों रुपयों के कट-कमीशन वाले सौदे होते हैं।

पर्चेज-मार्केटिंग-परसनल-इन्सपैक्शन आदि डिपार्टमेन्टों के अधिकारियों के कट-कमीशन हजारों रुपयों में होते हैं।

उत्पादन का एक हिस्सा नियम-कानूनों के जँजाल में से राह देने के लिये

—प्रधानमंत्री, मुख्यमंत्री, विभाग अनुसार मंत्री, विभाग व पद अनुसार बड़े सरकारी अफसरों को देना;

-- स्थानीय स्तर पर डी.सी., एस.पी., डी.एल.सी., एक्सीएन, क्षेत्रीय प्रोविडेन्ट फन्ड कमिश्नर, रीजनल ई.एस.आई. डायरेक्टर, लेबर इन्सपैक्टर, फैक्ट्री इन्सपैक्टर, थानेदार, बिजली बोर्ड जे ई, पी एफ इन्सपैक्टर, ई.एस.आई. इन्सपैक्टर को देना।

एग्रीमेन्ट व बोनस पर रिश्वत तथा वर्दी-जूते-बर्तन-मिठाई-गिफ्ट-कैन्टीन-वैलफेयर फन्ड-आदि में कट-कमीशन लीडरों की जेबों में जाते हैं।

उत्पादन का पन्द्रह प्रतिशत हिस्सा दो नम्बर में जाता है, कट-कमीशन-रिश्वत में खपता है।

● मजदूरों द्वारा किये जाते उत्पादन में से दो-तीन परसैन्ट ही मजदूरों के हाथ लगता है। और, उस पर भी यह-वह टैक्स की अनन्त धुरी चलती रहती है।

कम्पनियों की बैलेन्स शीटों पर गौर करने से उत्पादन की उपरोक्त हिस्सा-पत्ती नजर आती है। अलग-अलग कम्पनियों में मात्र उन्नीस-बीस वाला फर्क है।

उत्पादन में भूमिकायें

मैनेजमेन्ट का रोल

जहाँ तक हो सके, मैनेजमेन्ट की कोशिश होती है कि कम्पनी चले ताकि वेतन-भत्ते, ताम-झाम और कट-कमीशन का सिलसिला चलता रहे। इसके लिये आवश्यक है कि टैक्स, ब्याज और कट-कमीशन

(बाकी पेज तीन पर)

मजदूर समाचार की हम पाँच हजार प्रतियाँ फ्री बाँटते हैं। आप भी छोटू गुस्ताख बनिये। अपनी बातें खुल कर कहिये, फ्री में कहिये।

मजदूर लाइब्रेरी, आटोपिन झुग्गी, एन. आई. टी. फरीदाबाद—121001 (यह जगह बाटा चौक और मुजेसर के बीच गंदे नाले की बगल में है।)

मजदूर आदमी

काम की ही खोज में, यह शहर आया आदमी
सोर्स से हैल्पर बना है जैसे तैसे आंदमी
गिनते- गिनते गिन सकेगा, सैलरी को आदमी
सैलरी से ज्यादा खर्चा, दब गया है आदमी।

अफसरों की सुन रहा, मजबूर देखो आदमी
जैसे तैसे जी रहा मजदूर बन कर आदमी
दिन महीने साल गुजरे, टूटता है आदमी
खर्च बढता जा रहा है, दब रहा आदमी।

बच्चे खाली घूमते, बिन नौकरी देख आदमी
शादी लायक हो रहे, चिन्ता में जलता आदमी
कैसे सम्भव हो सकेगा, घुट रहा है आदमी
मर न पाये चाहता है, सिसक रहा है आदमी।

लौट जाऊँ गाँव को क्या, सोचता है आदमी
कम्पनी दम तोड़ती है, रो रहा है आदमी
सूखा ढाँचा हड्डियों का बन गया थक आदमी
पूर्ती होती नहीं मजबूर खींचे आदमी।

रोज ही सूखे निवाले, खा रहा यह आदमी
झिड़कियों और डॉट को खाता रहा यह आदमी
सुन रहा सुनता रहा, गम पीने वाला आदमी
सिर उठा कर जी न पाये, सारी जिन्दगी आदमी।

आठ महीनों से नहीं, तनखा को दौड़े आदमी
आईना परिवार का, जर्जर खड़ा 'ओम' आदमी
हाथ जोड़े हक को माँगे, लाचार भूखा आदमी
घर में हो बाहर कहीं हो, दुख की मूरत आदमी।

— **ओम प्रकाश 'ओम'**, फरीदाबाद

मैनेजमेन्ट की कल्पना, मजदूरों की फोरजिंग

हम कल्पना फोरजिंग प्लाट नं. 35 सेक्टर– 6 में काम करते हैं जो **कि एक लिमिटेड** कम्पनी है। कम्पनी में लगभग 200 वरकर हैं। लेकिन **किसी भी वरकर** के पास कम्पनी में काम करने का प्रमाण नहीं है। कम्पनी **का वाचमैन** अपनी ड्युटी के अलावा एक सादे कागज पर हाजिरी **लगाने का काम** भी करता है।

कम्पनी में हर महीने एक्सीडेन्ट होते रहते हैं। जिस मजदूर का **एक्सीडेन्ट होता है** उसको खुद अपना प्राइवेट इलाज करवाना पडता **है क्योंकि** किसी भी मजदूर के पास ई.एस.आई. कार्ड नहीं है। कम्पनी **अपनी कोई** जिम्मेदारी नहीं लेती, न ही दोबारा उस मजदूर को नौकरी **पर रखती है।** एक्सीडेन्ट प्रेस पर होता है, उसमें हाथों की उंगलियाँ **कट जाती हैं।** एक्सीडेन्ट होने पर जब अन्य मजदूर देखने जाते है तो **फोरमैन** उनके साथ गाली- गलौज करते हैं।

कम्पनी में हर मजदूर से 12 घन्टे की ड्युटी ली जाती है। लिमिटेड **कारखाना होते** हुए भी हरियाणा सरकार का मिनिमम वेतन नहीं दिया **जाता।** 12 घन्टे ड्युटी के 1100 रुपये ही दिये जाते हैं। कम्पनी के **मजदूरों का** प्राविडेन्ट फन्ड भी नहीं कटता। लेबर डिपार्टमेन्ट के **अधिकारी** समय से आकर अपने कोटे का पैसा वसूल कर ले जाते हैं। **फैक्ट्री इन्सपेक्टर** केवल कम्पनी के डायरेक्टर के ऑफिस तक ही आते **हैं।** अपना कोटा पूरा करके चले जाते हैं। कम्पनी के कुछ डिपार्टमेन्टों **में पीस रेट** पर काम होता है। पीस रेट पर काम करने के लिए फोरमैन **को हर महीने** 150 से 200 रुपये तक रिश्वत के तौर पर देने पड़ते हैं। **जो देने से** मना करता है उसको कम्पनी से बाहर निकाल दिया जाता **है।**

— **कल्पना फोरजिंग के मजदूर**

आटो लेक लिमिटेड

लिसी नेवल आटो, 19/6 मथुरा रोड़ पर चल रही है जिसके बारे में हम मजदूर समाचार के माध्यम से पहले भी श्रम विभाग के निरीक्षण के बारे में लिख चुके हैं जिससे कि श्रम विभाग ने यहाँ छापा मारा। लेबर आफिसर आया और निरीक्षण किया। इस बार हर वरकर से पूछताछ की गई। यहाँ सब कुछ 100 प्रतिशत चार सौ बीसी का काम है। हम लेवर इन्स्पेक्टर से बहुत आशायें लगायें हैं क्योंकि हमारे चार मजदूरों का केस सैक्टर–21 श्रम विभाग में चल रहा है। कहने को तो लेवर अफसर आर.एस. दलाल ने कानून को साक्षी मानकर मजदूरों के हित की बात की। हम साहब से अनुरोध करते हैं कि हमारे जो भाई अन्दर कम्पनी में काम कर रहे हैं उनके साथ भी अच्छा सलूक हो। जब से यहाँ श्रम विभाग का छापा लगा है यहाँ की मैनेजमेन्ट ने एक नया एजेन्डा बनाकर पेश किया है जिससे यहाँ हर कर्मचारी को बड़ी मुशीबतों का सामना करना पड़ेगा क्योंकि यहाँ अन्दर अलग–अलग नामों से कई कम्पनियाँ चल रही हैं, जैसे- अजन्ता, आर.बी.एस, पीवट इत्यादि कम्पनियाँ एक ही मालिक की हैं। अजन्ता आज से तीन महीने पहले ही बन्द कर दी गई। मैनेजमेन्ट ने अपने इस नये एजन्डे के तहत हम सब मजदूरों को नये तरीके से नौकरी देने की बात कही। आर.वी.एस. के कुछ मजदूरों को हिसाब देने की बात कही। जब अजन्ता की बात आई तो मैनेजमेन्ट बोली कि तुम्हारी कम्पनी का मालिक कोई और है। हमने कानून की मदद लेने को कहा तो मैनेजमेन्ट का पाला हुआ कुत्ता भौंक कर बोला कि अगर किसी ने फैक्ट्री के बारे कुछ किया तो भगा दिये जाओगे। आटो लेक मैनेजमेन्ट कम्पनियाँ बन्द करती और नई खोलती रहती है और मैनेजरों का ट्रॉसफर एक–दूसरी कम्पनियों में करती रहती है।

यहाँ पर कम्पनी में मजदूरों को डराने के लिये, उनके दिल में खौफ पैदा करने के लिये, मजदूरों के भविष्य का सौदा करने वाला, आटो लेक सैक्टर- 24 के यूनियन लीडर एस. के. डांगी को मैनेजमेन्ट ने बुलाना शुरू कर दिया है जो 10- 12 सालों से मालिक के साथ मिलकर मजदूरों का शोषण कर रहा है जबकि इसके साथ हमारा कोई सम्बन्ध नहीं है। इस बार हम समस्त मजदूर सावधान हैं। किसी भी तरीके से झुकेंगे नहीं। हम चाहते हैं कि श्रम विभाग के अधिकारीगण हमारी हर तरह से मदद करें। यहाँ हम सब मजदूरों की पाँच- सात साल तक की नौकरियाँ हैं जिसे मैनेजमेन्ट अपने गन्दे मुँह का निवाला बनाना चाहती है। हमें और हमारी वर्षो की मेहनत पर पानी फेरना चाहती है। यह धन्धा हर चार साल बाद होता है। हम आशा करते हैं कि अधिकारीगण हमारी ओर ध्यान दें और जो भी फैक्ट्री एक्ट सुविधायें हैं हमें दिलवायें। 300 मजदूरों वाली इस कम्पनी में कुल 15 मजदूर परमानेन्ट हैं जो कि श्रम विभाग को भली–भाँति पता है।

दिनाँक 30.3.98 — आटो लेक लिसी नेवल के समस्त मजदूर

ग़ज़ल

इस बरस गुलशन हँसा था पतझरों की चाल पर
एक लड़की ने बसाए फूल अपने गाल पर
गर जुदा है डाल से उसको हवा ले जाएगी
औ' हवा को चीर देगा एक पत्ता डाल पर
सूर्य ने स्वागत सुहागिन शाम का ऐसे किया
डूबकर बिंदी धरी है इस गगन के भाल पर
दिल के सागर से निकल आँखों के रस्ते आ गई
कौन देगा साथ इस उल्टी नदी की चाल पर
खुशबुओं को फूल के घर काम से इन्कार है
तितलियाँ उनके समर्थन में गई हड़ताल पर

— **दिनेश सिन्दल**, जोधपुर

हकीकत का खाका (पेज एक से)

में उत्पादन के प्रमुख हिस्से की खपत के उपरान्त कम्पनी के बही- खाते मुनाफा दिखायें। यह कम से कम लागत पर अधिक से अधिक उत्पादन के चक्कर को अनिवार्य बना देता है। इसका मतलब है मजदूरों को कम से कम वेतन देना और उनसे अधिक से अधिक काम लेना मैनेजमेन्टों का कार्य है। कम्पनी चलती रखने के लिये मजदूरों को दबाने के वास्ते हड़ताल- तालाबन्दी का सहारा भी मैनेजमेन्टें लेती हैं।

लीडरी की भूमिका

मजदूरों की सतत कोशिश होती है कि कम से कम बोझा ढोना पड़े और अधिक से अधिक वेतन व अन्य सुविधायें हों। यह हकीकत मजदूरों और मैनेजमेन्टों को शत्रुतापूर्ण खेमों में बाँटती है। मजदूरों और मैनेजमेन्टों के बीच लगातार टकराव होना स्वाभाविक व अनिवार्य है। अपने पक्ष को मजबूत करने के लिये मैनेजमेन्टें विभिषणों की जमात पालती हैं जिनका आधार- स्तम्भ है लीडरी। मजदूरों के मन की बातें जाने बिना कम से कम लागत पर अधिक से अधिक उत्पादन करवाना असम्भव है। क्यों? क्योंकि हमारे अन्दर की बातें जान कर ही हमारे द्वारा खुद कदम उठाने में बाधा डाली जा सकती है। और, विरोधी को कदम उठाने से रोकना सबसे बड़ी ताकत होती है।

लीडरी के लिये लगुओं- भगुओं का जाल जरूरी होता है। मजदूरों के बीच से उभरे लीडर और उनके लगुये- भगुये मजदूरों के मन की बातें जानने, मजदूरों के कदमों में तोड़- फोड़ करने और मैनेजमेन्ट के आचार- विचार को मजदूरों के बीच फैलाने का कार्य लगातार करते हैं। डर, दहशत, आशा, निराशा और भरोसे की भूल- भुलैया के संग- संग दीर्घकालीन एग्रीमेन्टों में मजदूरों की पहलकदमियों को लीडरी डुबाने की कोशिशें करती है। एग्रीमेन्टें होती ही हैं दो पैसे के बदले में रुपये- भर काम का बोझ बढाने वाली।

सरकार का काम

उत्पादन का आधे से ज्यादा हिस्सा टैक्सों के रूप में सरकारें लेती हैं। इसलिये हर जगह की सरकारों का काम है उत्पादन को जारी रखने में आती रूकावटों को दूर करना। इसके लिये हर सरकार लाखों की फौज, गली- गली में थाने, चप्पे- चप्पे पर खुफिया एजेन्सियाँ, नुक्कड़- नुक्कड़ सरकारी अमला तैनात रखती है। मजदूरों का रोज का अनुभव है कि

— पुलिस एवं अन्य हंथियारबन्द दस्ते मैनेजमेन्टों तथा लीडरों की सुरक्षा करते हैं। साथ ही साथ यह मजदूरों में डर व दहशत पैदा करते हैं।

— प्रशासन एवं न्यायपालिका मैनेजमेन्टों को सुविधायें तथा राहत प्रदान करते हैं। साथ ही साथ यह आश्वासनों एवं तारीखों में उलझा कर मजदूरों को भटकाने का काम करते हैं।

— सरकारी तन्त्र मैनेजमेन्टों द्वारा पाली जाती लीडरी को मजबूत करने के लिये इसके भाव बढाता है एवं इसे मंच प्रदान करता है।

गौर से हम देखें तो सरकारों के हर कार्य की जड़ में मिलेगी उनकी उत्पादन जारी रखवाने तथा कम से कम लागत पर उत्पादन बढवाने वाली भूमिका।

ऐसे में .....

मैनेजमेन्टों, लीडरी और सरकारों के हित एक हैं। यह त्रिमूर्ति मजदूरों के खिलाफ है। इसलिये इनमें से किसी पर भी आस लगाना, भरोसा करना नहीं बनता। तारीखों और आश्वासनों के चक्करों में पड़ कर भटकना नहीं बनता।

सरकारों के दमनतन्त्र तभी प्रभावी हो सकते हैं जब इन्हें टारगेट मिलें। रेल व सड़क जाम, जलूस, पब्लिक मीटिंग तथा हिंसा के कार्य पुलिस, फौज व खुफिया तन्त्र को टारगेट प्रदान करते हैं। सरकारों के दमनतन्त्रों की विशालता व भयंकरता को देखते हुये टारगेट प्रदान करने वाले कदम उठाना नहीं बनता।

मैनेजमेन्ट, लीडरी, सरकार की विशाल व खुँखार त्रिमूर्ति के खिलाफ भड़क कर कोई कदम उठाना, बहादुरी दिखाना, आर- पार की लड़ाई वाली मोर्चेबन्दी करना नहीं बनता।

... तो, फिर

हकीकत से हम सब का वास्ता पड़ता है। इसलिये आइये देखें कि हम खुद कदम उठाते हैं तब क्या करते हैं।

हम सब के उठ- बैठ के अपने- अपने दायरे होते हैं जहाँ "गैरबराबरी नहीं" वाली बात होती है। किसी भी समस्या से जब हमारा वास्ता पड़ता है तब हम साथ उठ- बैठ करने वाले पाँच- सात लोग सोच- विचार व नाप- तोल कर कदम उठाते हैं। हमारे यह कदम आसान, कम खतरे, कम खर्चे और काफी असर वाले होते हैं। पाँच- पाँच, सात- सात की हमारी इन टोलियों का इतना भारी असर पड़ता है कि मैनेजमेन्टों तथा सरकारों को हमारी टोलियों से निपटने के लिये लीडरी को पालना- पोसना पड़ता है।

हमारी दिक्कत यह है कि अपनी- अपनी टोलियों में ही हम अपनी बात कह पाते हैं, कदम तय कर पाते हैं तथा मिल कर कदम उठाते हैं। कोई मसला जो हमारी 50 या सौ की भी संख्या को लपेटे होता है उसके बारे में हमें समझ में नहीं आता कि क्या करें। संख्या हजार, लाख, करोड, के दायरों में होती है तो मामला हमें बिलकुल ही अपने काबू से बाहर लगता है। दरअसल, आवश्यकता मात्र इतनी है कि हम अपनी टोलियों के बीच तालमेल के तरीके ढूँढें व रचें।

फिसलती जकड़

अमरीका में लॉस एंजल्स शहर में स्कूलों पर कंट्रोल रखने के लिए यूनिफाईड स्कूल डिसट्रिक्ट पुलिस है। हाल में शिक्षा बोर्ड ने इस स्कूली पुलिस को बन्दूकें रखने की आज्ञा दी है। एक हाईस्कूल छात्र का कहना है, "हमारे स्कूल में छह वर्दीधारी पुलिस वाले बन्दूकें ताने तैनात रहते हैं। कोई छात्र/छात्रा स्कूल के बाहर पकड़ा/पकड़ी जाए तो उसे हथकड़ी पहना कर स्कूल में लाया जाता है। हमारा स्कूल बिलकुल जेल की तरह है।" एक अन्य स्कूल में विद्यार्थियों को यूनिफार्म आदि के लिए अत्यंत परेशान किया जाता है। बिल्डिंग में, सीढ़ियों में, कमरों में जगह- जगह निगरानी के लिए खोजी कैमरे लगाए हुए हैं जिनका अता- पता अध्यापकों को भी नहीं है।

(सामग्री 'चैलेन्ज' अखबार के 18 मार्च के अंक से ली है।)

मैनेजमेन्टों को हार्ट अटैक

दिल के दौरों से मौतें बढ़ रही हैं। यह तो आम बात है कि समय की पाबन्दी की वजह से अत्याधिक दबाव में मजदूरों को काम करना पड़ता है और इससे मजदूरों को दिल के दौरों की सम्भावना बढ जाती है। लेकिन इधर ढेरों में मैनेजरों को होने लगे हार्ट अटैकों से मैनेजमेन्टें अत्याधिक चिन्तित हुई। मैनेजरों के हार्ट अटैक में वृद्धि को समझने के लिये दुनियाँ- भर में बडे- बड़े अस्पतालों में विद्वान डॉक्टर बरसों से अनुसन्धान में जुटे हैं। इस सिलसिले में एक आश्चर्यजनक तथ्य उभरा है जिसने मैनेजमेन्टों के हार्ट अटैक की हालात पैदा कर दी हैं। तथ्य है: किसी मजदूर को नौकरी से निकालने का फैसला लेने वाले मैनेजर को हार्ट अटैक होने की सम्भावना बढ जाती है।

हम नहीं चाहते कि किसी को दिल का दौरा पड़े। इसलिये मैनेजरों को सीधा- सरल सुझाव है:

मजदूरों को नौकरी से निकालना बन्द कीजिये
और हार्ट अटैक से बचिये।
मैनेजमेन्टों को हार्ट अटैक होता है तो होने दीजिये।

(रिसर्च की रिपोर्ट 21 मार्च के पायनियर अखबार में है।)

मैनेजमेन्ट की जुबानी

आयशर अलवर की कहानी

आयशर मैनेजमेन्ट ने कम्पनी की मद्रास स्थित फैक्ट्री में मजदूरों को दबाने के लिये तालाबन्दी की हुई है। आयशर ट्रैक्टर्स फरीदाबाद में मैनेजमेन्ट ने परमानेन्ट मजदूरों की तो रेल बना ही रखी है, काम सिखने के नाम पर भेजे गये आई टी आई पास अप्रेन्टिस वरकरों को भी आयशर मैनेजमेन्ट इस कदर निचोड़ती है कि अप्रेन्टिस वरकर अपना विरोध जाहिर करते हुये फरवरी में एक हफ्ते आयशर फैक्ट्री के गेट पर बैठे। आयशर ग्रुप की अलवर स्थित फैक्ट्री में मधुर सम्बन्धों के नाम पर मैनेजमेन्ट जो गुल खिला रही है उनकी एक झलक मैनेजमेन्ट के शब्दों में झाँक कर प्रस्तुत है :–

"मैनेजमेन्ट के लिये सबसे महत्वपूर्ण है मजदूरों के मन की बातों को जानना। इसके लिये बहुत पापड़ बेलने पड़ते हैं। नया तरीका है : धीरज से मजदूर की बातें सुनना, सहानुभूति प्रकट करना और मामूली- सी मदद करके मजदूर को अहसानमन्द बना देना।"

"परीक्षा के समय मजदूरों के बच्चों के लिये ट्युशन का प्रबन्ध करने पर खर्च तो दो पैसे का आता है और इसके बदले मजदूरों के मन के अन्दर मैनेजमेन्ट गहराई तक उतर सकती है।"

"मैनेजरों और मजदूरों को अलग- अलग चाय पर सवाल उठते ही मैनेजमेन्ट को समझ में आया कि मात्र चाय के खर्चे से मजदूरों और मैनेजरों के बीच की गहरी खाई पर परदा डाला जा सकता है। तत्काल फैक्ट्री में एक ही क्वालिटी की चाय देने का आर्डर दे दिया गया।"

"छोटे- छोटे सस्ते प्रतीकात्मक सहानुभूति प्रदर्शन मात्र से मैनेजमेन्ट निष्पक्ष व न्यायवादी छवि प्रस्तुत कर सकती है।"

"छवि से मदद मिलती है पर छवि से गाड़ी नहीं खिंचती। इसलिये हमने आयशर अलवर में मजदूरों को फ्रिज, टी वी, मोपेड, मोटरसाइकिल और घर के लिये कर्ज के जाल में लुभाया है। वेतन को उत्पादन से जोड़ कर कील और ठोक दी हैं।"

"नतीजा है : इन्जिन सिलेन्डरों का उत्पादन इन तीन वर्षों में 29390 से 32501 की राह 34930 पीस प्रतिवर्ष हो गया है। मजदूरों की संख्या में कोई बढोतरी नहीं की है।"

"बेशक यह एक नाजुक सन्तुलन है। इसे बनाये रखने के लिये मैनेजमेन्ट को जी- जान एक करने पड़ रहे हैं।"

(भावार्थ 20 मार्च के इकोनोमिक टाइम्स में मालिनि गोयल के लेख पर आधारित है।)

सूद ट्रैक

मानव ही मानव का भक्षक

सूद ट्रैक कम्पनी सैक्टर–6, फरीदाबाद में काम करते एक वरकर को बिजली की शॉट लगी। दिनॉक 28.3.98 की यह घटना है। इस वरकर को झटका लगते ही सारे वरकर उसकी रक्षा करने के लिये नहीं जा कर अपनी जान बचाकर क्षण में भाग गये। किन्तु ईश्वर की कृपा से बच गये। शॉट लगा वरकर चप्पल पहने हुये था जिसके कारण बिजली जोरदार झटका मारी जिससे वह वरकर गिर पड़ा और चोट काफी लगने के कारण करीब एक घंटे तक बेहोश रहा। ठेकेदार के वरकर रहने के कारण अच्छी ढंग से देख–भाल नहीं हुआ। ठेकेदार को मालूम होने पर उन्होंने कहा, "तुम सब नखरे करते हो मुझे प्रोडक्शन चाहिये।

वरकरों ने कहा कि काम करते वक्त सावधानी से काम करना चाहिये। फिर भी सुरक्षा तो काम करवाने वालों को रखना चाहिये। यह सब व्यवस्थापकों की कमी है। इसलिये व्यवस्थापक या मैनेजमेन्टें यह सब कुछ जानते हुये भी हम मजदूरों की रक्षा का उचित प्रबन्ध नहीं करते हैं। जबकि वह भी एक मानव हैं और हम मजदूर भी एक मानव हैं। इसलिये यही कहना उचित है कि मानव ही मानव का रक्षक नहीं बल्कि एक भक्षक है। दिनॉक 30.3.98 — **एक मजदूर**

चक्रव्यूह

यह आम बात है कि हम हर समय डिपार्टमेन्टों - सैक्शनों में टोलियों में छोटी- छोटी डिमान्डें करते रहते हैं। हमारी यह माँगें किस हद तक मानी जाती हैं यह हमारे द्वारा मैनेजमेन्ट पर डाले जाते दबाव पर निर्भर करता है।

यह भी अक्सर देखने में आता है कि हमारे हित की बातों से मैनेजमेन्ट को सिरदर्द होता है। दवाई के तौर पर मैनेजमेन्ट लीडरी को आगे लाती है। मामले को हमारे हाथों से अपने हाथों में ले कर लीडर कहते है कि आप लोग काम करो, हम बात करेंगे। बहाने कई हैं पर तन्त की बात यह है कि टाल- मटोल की जाती है।

टाल- मटोल से जब बात आयी- गयी नहीं होती तब लीडर हमें एग्रीमेन्ट का हवाला देते हैं। कहते हैं कि एग्रीमेन्ट से हमारे हाथ बन्धे हैं धीरज रखो और कोई पँगा मत लो. अगली एग्रीमेन्ट में हम इसका समाधान कर देंगे। इस प्रकार हमारी ढेरों डिमान्डों को दो- तीन- चार साल तक ठन्डे बस्ते में रखने की कोशिशें की जाती हैं।

एग्रीमेन्ट के लिये डिमान्ड नोटिस देते वक्त इस प्रकार लटकाई गई माँगों की लम्बी लिस्ट बनाई जाती है। नेगोसियेशनों में इसे कुतर- कुतर कर पाँच- सात के दायरे में लाया जाता है। फिर "इस हाथ दो, उस हाथ लो" का ब्रह्मास्त्र छोड़ा जाता है और मुट्ठी- भर मूँगफली के बदले में किलो- भर अतिरिक्त काम के बोझ वाला एग्रीमेन्ट किया जाता है।

एग्रीमेन्टों के बाद अक्सर "मरवा दिया, बेच खाया" का शोर उठता है। हमारी भड़ास को लीडरी के दंगल में भुनाने की कोशिशें होती हैं। नेता अदले- बदले जाते हैं।

चक्रव्यूह है : एग्रीमेन्ट पर भरोसा- डिमान्डों को एग्रीमेन्ट तक टालना- एग्रीमेन्ट पर आस- मरवा दिया, बेच खाया — भड़ास में नेता बदलना- फिर नया सिलसिला....

हमारे अनुभवों ने एग्रीमेन्ट पर आस व भरोसे को क्षीण किया है। इससे मैनेजमेन्टों का यह चक्रव्यूह जर्जर हो गया है और महारथी लड़खड़ाने लगे हैं। चक्रव्यूह को तोड़ना आसान है, किन्हीं अर्जुनों की इसके लिये जरूरत नहीं है। एग्रीमेन्ट के झाँसे में आ कर अपने कदम रोक देने से बचने मात्र की आवश्यकता है।

वर्कशॉप वरकर

छोटी होली के दिन 12 मार्च को वर्कशॉप में काम कर रहे मजदूर 2 बजे बाद कुछ मस्ती में आ गये। वर्कशॉप वाला आ गया। उसने एक वरकर को बुलाया और उसे नौकरी से निकालने का हुकम सुना दिया। मजदूर ने हिसाब माँगा तो बोला कि दस दिन बाद आ कर ले जाना। इस पर एक अन्य वरकर ने वर्कशॉप वाले के पास जा कर अपना हिसाब करने को कहा। और फिर एक और मजदूर ने वर्कशॉप वाले को हिसाब देने को कहा। इससे वर्कशॉप वाला नरम पड़ गया और पहले वरकर को नौकरी पर रहने को कहा। यह किस्सा बयान करते समय एक वर्कशॉप वरकर ने बताया कि तनखा कभी टाइम पर नहीं मिलती, 15 से पहले तो कभी नहीं। लेकिन 20 तारीख होने पर वरकर काम ठप्प कर देते हैं। मजदूर कहते कुछ नहीं पर किसी मशीन के तो नट- बोल्ट खोल कर बैठ जाते हैं और किसी से रिजैक्शन का ढेर लगाते हैं। वर्कशॉप वाला तनखा देने को मजबूर हो जाता है।

"विशेष परिस्थितियाँ" . यह भाषा सरकारों, मैनेजमेन्टों, लीडरों की है। खास परिस्थितियाँ कुछ नहीं होती। बद से बदतर होती हालात मजदूरों के लिये आम बात है।

स्वत्वाधिकारी, प्रकाशक एवं सम्पादक शेर सिंह के लिए जे0 के0 आफसैट दिल्ली से मुद्रित किया।

RN 42233 पोस्टल रजिस्ट्रेशन L/HR/FBD/73

सौरभ लेजर टाइपसैटर्स, बी–546 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।